

разрабатываемого элективного курса для студентов среднего профессионального образовательного учреждения.

Литература:

1. Ермаков С. Л. Рынок потребительского кредитования в России: современные тенденции развития // Финансы и кредит. 2013. 269 с.
2. Перевозный, А.В. Педагогические основы дифференциации современного образования. М.: Академия, 2011. 109 с.
3. Портал профессионального кредитования. URL: <http://www.pro-credit.ru/> (дата обращения: 17.02.16).
4. Современные наукоемкие технологии: Материалы конференции. 2014. №5. С.194-197.
5. Шадриков, В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход// Высшее образование сегодня. 2014. №8. С. 31 - 32.

Гайнанова Э.И.

*Научный руководитель: канд.экон.наук, доц. Хусаинова С.В.
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета
г.Елабуга*

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические основы и меры по формированию корпоративной культуры в организации. Предложена идеальная модель формирования корпоративной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, ценности организации, деятельность руководителя.

Gainanova E.I.

*Scientific supervisor: PhD, associate Professor Husainova S.V.
Yelabuga Institute of Kazan (Volga region) Federal University
Yelabuga*

FORMATION OF CORPORATE CULTURE

Annotation. The article deals with the theoretical basis and measures to create a corporate culture in the organization . Offered a perfect model of corporate culture .

Keywords: corporate culture, values of the organization, activities of director.

Формируя корпоративную культуру, следует понимать, что ею невозможно управлять непосредственно. Можно лишь создать условия, в которых она будет развиваться.

Формирование корпоративной культуры происходит под влиянием многих факторов. Один из признанных специалистов в области корпоративной культуры, Эдгар Шейн, считает, что существует пять первичных и пять вторичных факторов, которые определяют формирование корпоративной культуры.

В соответствии с его концепцией к первичным относятся следующие факторы:

1. Точки концентрации внимания высшего руководства. Обычно то, на что обращают серьезное внимание руководители, о чем они часто говорят как об имеющем важное значение для организации, что постепенно превращается в предмет внимания и заботы сотрудников и включается в число норм, на базе которых складывается критериальная база поведения людей в организации.

2. Реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации. В случае, когда в организации возникают критические ситуации, сотрудники организации испытывают обостренное чувство беспокойства. Поэтому то, как руководство подходит к разрешению проблем кризисной ситуации, чему оно при этом отдает предпочтение, находит свое дальнейшее проявление в формировании ценностей и верований, которые приобретают характер реальности для членов организации.

3. Отношение к работе и стиль поведения руководителей. В силу того, что руководители занимают особое положение в организации на них обращено внимание сотрудников, стиль их поведения, их отношения к работе приобретают характер эталона для поведения в организации.

4. Критериальная база поощрения сотрудников. На формирование корпоративной культуры

большое внимание оказывает то, по каким критериям происходит поощрение сотрудников. Члены организации, осознав то, за что они получают вознаграждение либо же наказание, достаточно быстро формируют для себя представление о том, что хорошо, а что плохо в данной организации. Усвоив это, они становятся носителями определенных ценностей, закрепляя тем самым и определенную организационную культуру.

5. Критериальная база отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации. Так же, как и в случае с поощрением, критерии, используемые руководством при отборе на работу в организацию, при продвижении сотрудников и их увольнении, оказывают очень сильное влияние на то, какие ценности будут разделяться сотрудниками организации, и, следовательно, играют существенную роль при формировании корпоративной культуры [2].

В группу вторичных факторов в соответствии с концепцией Э. Шейна входят следующие факторы:

1. Структура организации. В зависимости от того, как сконструирована организация, как распределяются задачи функциями между подразделениями и отдельными сотрудниками, насколько широко практикуется делегирование полномочий, у членов организации складывается определенное представление о том, в какой мере они пользуются доверием у руководства, о том, насколько в организации присутствует дух свободы и ценятся инициативы сотрудников.

2. Система передачи информации и организационные процедуры. В организации поведение сотрудников постоянно регламентируется различными процедурами и нормами. Люди коммуницируют определенным образом и по определенным схемам, заполняют определенные циркуляры и формы отчетности, с определенной периодичностью и в определенной форме отчитываются о проделанной работе. Все эти процедурные моменты в силу регулятивности и повторяемости создают определенный климат в организации, который глубоко проникает в поведение ее членов.

3. Внешний и внутренний дизайн и оформление помещения, в котором располагается организация. Дизайн помещения, используемые принципы размещения сотрудников, стиль декорирования и т.д. создают у членов организации определенное представление о ее стиле, об их позиции в организации и, в конечном счете, о ценностных ориентирах, присущих организации.

4. Мифы и истории о важных событиях и лицах, игравших и играющих ключевую роль в жизни организации. Бытующие в организации легенды и рассказы о том, как создавалась организация, какие выдающиеся события были в ее истории, кто из людей и каким образом оказал сильное влияние на ее развитие, способствуют тому, что система устойчивых представлений о духе организации сохраняется во времени и доводится до членов организации в яркой эмоциональной форме.

5. Формализованные положения о философии и смысле существования организации. Положения о философии и целях организации, сформулированные в виде принципов работы организации, набора ее ценностей, заповедей, которым необходимо следовать, чтобы сохранять и поддерживать дух организации, в том случае, если они должным образом доводятся до всех ее членов, способствуют формированию корпоративной культуры, адекватной миссии организации [2].

По мнению Э.А.Смирнова, корпоративная культура может формироваться различными путями:

- долговременная практическая деятельность;
- деятельность руководителя или собственника;
- искусственное формирование корпоративной культуры специалистами – консультантами;
- естественный отбор наилучших норм, правил, стандартов, привнесенных руководителем и коллективом [1].

Современные теоретики менеджмента выделяют ряд специфических мер по формированию корпоративной культуры:

1. Создание символических фигур и образов руководителей, воплощающих лучшие ценности и нормы организации.
 2. Концентрация усилий на формировании наиболее существенных организационных ценностей и норм.
 3. Создание и расширение в организации локальных групп, на которые распространяются определенные ценности.
 4. Изменение поведения сотрудников в связи с переживанием реальных успехов организации.
 5. Создание знаков корпоративной культуры, выражающих ценности и нормы.
 6. Комбинирование директивных и косвенных способов формирования корпоративной культуры.
- Применив метод моделирования можно предложить идеальную модель формирования

корпоративной культуры. Моделирование при этом основано на следующих принципах:

- наглядность, которая характеризует выразительность модели (изобразительная, символическая, знаковая);
- определенность, которая выражается четким выделением определенных сторон изучения;
- объективность, которая проявляется в независимости проведения исследований от личных убеждений исследователя.

Литература:

1. Смирнов Э.А. Основы теории организации. М.: ЮНИТИ, 2010. 303 с.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2007.

Козырева Я.А.

*Научный руководитель: канд.экон.наук, доц. Хусаинова С.В.
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета
г.Елабуга*

**РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В КУЛЬТУРНОМ И ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ
ОБЩЕСТВА**

Аннотация. В данной статье рассмотрена значимость образовательных программ для культурного и экономического развития общества. Выявлены тенденции состояния образования в Российской Федерации на современном этапе развития. Определена роль средней профессиональной школы в повышении общеобразовательного уровня молодежи, обеспечении получения доступного и массового профессионального образования, направленного на подготовку практико-ориентированных специалистов.

Ключевые слова: образование, образовательные программы, среднее профессиональное образование.

Kozyreva Y.A.

*Scientific supervisor: PhD, associate Professor Husainova S. V.
The branch of Kazan (Volga region) Federal University
Elabuga*

**THE ROLE OF EDUCATIONAL PROGRAMS IN CULTURAL AND
ECONOMIC DEVELOPMENT OF SOCIETY**

Abstract. In this article discusses the importance of educational programs for cultural and economic development of society. Trends the condition of education in the Russian Federation at the present stage of development. Defines the role of the secondary vocational school to raise the educational level of young people, providing affordable and mass professional education focused on training practice-oriented specialists.

Keywords: education, of the educational program, secondary professional education.

Одним из основных и неотъемлемых конституционных прав граждан Российской Федерации является право на образование. Образование представляет собой основу культурного, духовного, социального, экономического, профессионального развития личности, общества и государства в целом. Значение образования в полной мере осознано всем мировым сообществом, так как оно играет огромную роль в развитии экономики. По мнению ведущих экономистов, самое выгодное вложение средств – это вложение в собственное обучение. По приблизительным оценкам, 1 доллар, который вкладывается в развитие системы образования, дает не менее 3-6 долларов прибыли [1].

В последние годы состояние образования в Российской Федерации, в том числе и в республике Татарстан, характеризуется наличием весьма разнообразных и противоречивых тенденций. На сегодняшний день происходит сокращение фактического объема финансирования, в связи с чем, экономика российского образования испытывает значительные трудности. Однако, несмотря на это, регионам удастся развивать новые научные направления и обеспечить бесплатную доступность основных образовательных услуг для всех граждан.

Общеобразовательные и профессиональные образовательные программы, которые определяют содержание образования, направлены на создание основы для осознанного выбора и освоения профессиональных образовательных программ, а также на решение задач последовательного повышения профессионального и общеобразовательного уровней, подготовку специалистов соответствующей квалификации.